

**II CONVENIO
COLECTIVO DE LA
COMISIÓN ESPAÑOLA
DE AYUDA AL
REFUGIADO 2021-
2024**

**Edición de septiembre de
2021, contiene:**

- **Versión inicial (BOE
nº 223 de
17.09.2021)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15126 *Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) -Código de convenio: 90102322012016-, que fue suscrito, con fecha 31 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la dirección de CEAR, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR)

ÍNDICE

Preámbulo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Capítulo II. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Artículo 9. Composición.

Artículo 10. Funciones y Funcionamiento.

Artículo 11. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.

- Capítulo III. Organización del trabajo.
 - Artículo 12. Definición.
 - Artículo 13. Medidas de no discriminación.
 - Artículo 14. Contratación.
 - Artículo 15. Concurrencia desleal.
 - Artículo 16. Periodo de prueba.
 - Artículo 17. Cese voluntario.
- Capítulo IV. Clasificación profesional.
 - Artículo 18. Clasificación profesional.
- Capítulo V. Jornada y estructura retributiva.
 - Artículo 19. Jornada laboral.
 - Artículo 20. Vacaciones.
 - Artículo 21. Estructura retributiva.
 - Artículo 22. Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.
- Capítulo VI. Teletrabajo.
 - Artículo 23. Marco Normativo.
 - Artículo 24. Voluntariedad y reversibilidad.
 - Artículo 25. Condiciones de implantación.
 - Artículo 26. Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo.
- Capítulo VII. Movilidad funcional y geográfica.
 - Artículo 27. Movilidad funcional.
 - Artículo 28. Movilidad geográfica.
- Capítulo VIII. Permisos retribuidos, políticas de conciliación y excedencias.
 - Artículo 29. Permisos retribuidos y no retribuidos.
 - Artículo 30. Políticas de conciliación laboral, personal, familiar y de fomento de la corresponsabilidad.
 - Artículo 31. Adopción y acogimiento.
 - Artículo 32. Excedencias.
 - Artículo 33. Reincorporación por fin de excedencia.
- Capítulo IX. Formación.
 - Artículo 34. Derechos a la formación y promoción profesionales.
 - Artículo 35. Derechos y deberes de los trabajadores.
- Capítulo X. Seguridad y salud laboral.
 - Artículo 36. Principios generales.
 - Artículo 37. Servicios de Prevención.
 - Artículo 38. Vigilancia de la Salud.
 - Artículo 39. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
 - Artículo 40. Información y formación en salud laboral.
 - Artículo 41. Seguridad y salud laboral.
 - Artículo 42. Participación del Personal en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

- Capítulo XI. Derechos sindicales y de representación colectiva.
- Artículo 43. De los/as trabajadores/as y sus representantes.
 - Artículo 44. Asambleas.
 - Artículo 45. De los sindicatos y de los/as delegados/as sindicales.
 - Artículo 46. De los Comités de Empresa.
- Capítulo XII. Régimen disciplinario.
- Artículo 47. Graduación de faltas.
 - Artículo 48. Sanciones.
 - Artículo 49. Prescripciones.
 - Artículo 50. Tramitación.
 - Artículo 51. Cancelaciones de expedientes sancionadores.
- Capítulo XIII. Medidas de carácter social.
- Artículo 52. Medidas de atención contra problemas de adicciones.
- Capítulo XIV. Acciones positivas en el acceso al empleo de grupos vulnerables.
- Artículo 53. Reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional.
 - Artículo 54. Contratación preferente de trabajadores vinculados previamente con la entidad.
- Disposición final.
- Anexo I. Tabla salarial / complementos.

PREÁMBULO

El presente convenio se suscribe entre la dirección de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado CEAR y los sindicatos legitimados con representación en la entidad y constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, amparándose en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en lo sucesivo ET).

El presente convenio es el convenio de aplicación para la totalidad de personas trabajadoras de CEAR. En caso de concurrencia con otros convenios será de aplicación lo establecido en el artículo 84 del ET.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los centros de trabajo de CEAR independientemente de su localización territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios a CEAR y especificadas en el ámbito de aplicación y en régimen de contratación laboral definidas en este convenio. No es aplicable al voluntariado de la entidad que se regirá por lo dispuesto en la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio será de aplicación desde su firma, tendrá efecto desde ese mismo momento, con excepción del artículo 21 que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021. La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre 2024.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio deberá ser realizada por alguna de las partes firmantes del convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia.

Si, en el plazo de 2 años a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta que se acuerde uno nuevo o por el laudo arbitral al que se llegará, en su caso.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de 1 mes desde la notificación, la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponga la nulidad de todo el convenio.

Las partes, en el caso de que se produzca este hecho, se comprometen a acordar en un plazo de seis meses las cláusulas declaradas nulas.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Para las materias no previstas en este convenio se aplicarán lo establecido en la normativa legal vigente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Se aplicará la compensación y absorción cuando el salario base realmente abonado, en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo del presente convenio.

Sin menoscabo de lo expresado en el anterior párrafo, quedan compensadas y absorbidas todas las cuantías que vinieran recibiendo las personas trabajadoras de CEAR hasta el momento de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO II**Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo****Artículo 8. Comisión paritaria.**

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, vigilancia, mediación y arbitraje.

Artículo 9. *Composición.*

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación de la dirección de CEAR, y tres en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, todos/as ellos/as con sus respectivos/as suplentes.

Cada una de las organizaciones miembros de las partes firmantes de este acuerdo, tendrán asegurada, cuanto menos, un/a representante en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la mesa negociadora. Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría de las representaciones de la parte social y empresarial con derecho a voto.

Serán miembros permanentes invitados con derecho a voz, pero no a voto, todas aquellas organizaciones sindicales que en el momento de la firma del convenio tuviere suficiente representatividad y legitimidad para ser miembros de la comisión negociadora del Convenio, aunque no hubieren firmando el mismo.

Todas las representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

Artículo 10. *Funciones y Funcionamiento.*

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del mismo.
- d) Mediar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente convenio.
- e) Arbitrar en los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir de la interpretación del presente convenio.
- f) Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82. 3.º del ET.
- g) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, así como las discrepancias que pudieran surgir respecto a un Descuelgue Salarial o Inaplicación del Convenio, las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que se encuentre en vigor, cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

Funcionamiento interno de la comisión paritaria:

- a) La constitución de la Comisión se formalizará dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado.
- b) En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma.
- c) La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez al trimestre.
- d) Con carácter extraordinario, podrán ser convocadas a propuesta de cualquiera de las partes las veces que se consideren necesarias. En cada una de ellas, deberá constar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días.
- e) Todos los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.
- f) Para que los acuerdos sean válidos se deberá contar en la Comisión con la presencia de al menos las dos terceras partes de los miembros de cada representación.
- g) La comisión paritaria dispondrá de 1 mes para recabar información y resolver la cuestión planteada.

h) Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, y en los casos en que se considere necesario registrarlos ante la autoridad laboral competente.

i) Todas las representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente, pero sin llegar a superar el número de participantes por cada parte (tres), los asesores podrán participar en las reuniones con voz, pero sin voto.

j) La sede de la comisión paritaria será la misma que el domicilio social de CEAR (Avda. General Perón 32, 2.º derecha 28020, Madrid).

Artículo 11. *Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.*

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en reunión extraordinaria que no supere el plazo máximo de un mes, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones, escritas o telemáticas, podrán dirigirse por parte de las personas trabajadoras de CEAR a cualquiera de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12. *Definición.*

Corresponde a la dirección de CEAR, la organización del trabajo y, por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos legalmente reconocidos a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

Artículo 13. *Medidas de no discriminación.*

En materia de relaciones laborales y contractuales no habrá discriminación por razones de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, edad, opción política, opción sindical e ideológica.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a desarrollar, cumplimentar y dar a conocer a todo el personal de la organización, aquellas medidas definidas en el plan de igualdad en vigor en CEAR.

Artículo 14. *Contratación.*

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios inspiradores de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

El personal laboral afectado por el presente Convenio podrá ser contratado al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor.

Para nuevas contrataciones tendrá preferencia la promoción interna de personas que trabajen en CEAR, siempre y cuando se cumplan las exigencias establecidas en las

convocatorias de puestos de trabajo. Al tratarse de candidatos internos, se tendrá en consideración la experiencia del trabajador dentro de la entidad.

El plazo de presentación de candidaturas a la convocatoria del puesto permanecerá abierto, al menos, durante 2 días laborables contando a partir del día siguiente a la comunicación, y atendiendo a la diversidad de los trabajadores y trabajadoras de CEAR. Si por causa justificada una persona trabajadora no hubiera podido presentar su candidatura interna en dicho plazo, este quedará ampliado en un día laborable.

La entidad facilitará la comunicación efectiva de estas ofertas a todo el personal de la misma utilizando los canales que para tal efecto se consideren oportunos.

En ningún caso este artículo se entenderá como una concesión directa de la plaza por la persona en plantilla, sino como una política de fomento del crecimiento profesional de las personas trabajadoras de la entidad.

La dirección podrá cubrir puestos de forma externa siempre y cuando la persona finalmente contratada cuente con un perfil más adecuado del puesto que el perfil de la persona candidata ya contratada por CEAR. Se valorará:

- Mayor experiencia para el puesto en los términos recogidos en la clasificación profesional;
- Titulación más acorde al puesto, para lo que se indicará en las ofertas una relación de titulaciones aceptadas para el adecuado desempeño del puesto;
- Mejor manejo y conocimiento de idiomas u otras herramientas de trabajo (Excel, bases de datos...) siempre y cuando el puesto lo requiera;

En caso de que la dirección opte por cubrir un puesto con una persona externa, habiéndose presentado alguna candidatura de promoción interna, se informarán los motivos de dicha decisión a los candidatos y a la representación de los trabajadores, cuando así sea requerido por la persona candidata.

Ambos órganos tendrán acceso al currículum y/o pruebas de selección en los casos que resulten necesarios, a favor de la transparencia del procedimiento de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los contratos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la dirección de CEAR tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de CEAR la copia básica del contrato, en un plazo no superior a 10 días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 15. *Concurrencia desleal.*

No podrá efectuarse la prestación laboral de ninguna persona trabajadora de CEAR para otros empresarios, instituciones, organizaciones públicas o privadas, ni una prestación en calidad de autónomo, así como cualquier colaboración lucrativa o participación que suponga contraprestación económica, cuando dicha actividad esté relacionada con el puesto de trabajo que ocupa en CEAR, y se estime concurrencia desleal con las actividades propias que desempeña la organización en el ámbito de asilo, refugio y migraciones. De igual modo sucederá, cuando se pacte en el contrato de trabajo, que a tal efecto se celebre, en referencia a la plena dedicación del trabajador/a mediante la compensación económica expresa en los términos que a tales efectos se establezcan.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que se concretará en el contrato de trabajo de acuerdo a los siguientes criterios:

- Grupo 0: 6 meses.
- Grupo 1 y 2: 3 meses.
- Grupo 3 y 4: 1 mes.

Los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o riesgo durante la lactancia y maternidad, no serán computables en el período de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la dirección de CEAR podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba las personas trabajadoras pasarán a formar parte de la plantilla de CEAR computándose a todos los efectos dicho periodo.

Para los puestos de trabajo cubiertos mediante promoción interna se mantendrá el periodo de prueba establecido, siempre que sea de un grupo profesional superior, y si durante el periodo de prueba hubiese desistimiento de alguna de las partes, la persona trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo manteniendo las condiciones salariales previas a la promoción interna.

Artículo 17. *Cese voluntario.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente, se verán en la obligación de notificarlo por escrito con un periodo de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en la liquidación correspondiente, equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, deberá abonar a la persona trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/ as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponden con las mismas. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

2. Aspectos básicos de clasificación.

Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo,

circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la entidad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a serán válidos, no vacíos de consideración, y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán determinantes de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación:

A) Formación: factor para cuya valoración se tendrá en consideración el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad. Este factor está formado por:

– Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

B) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en consideración el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

D) Responsabilidad: factor para cuya valoración se deberá valorar el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

F) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1 Área de intervención social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de

Intervención Social, la atención en este caso a personas refugiadas, solicitantes de protección internacional y migrantes vulnerables, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente convenio.

3.2 Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la entidad, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es cumplir con las obligaciones legales, fiscales, laborales y de toda índole que tiene la entidad apoyando a las áreas misionales el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación, a título de ejemplo, en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución de la entidad.

Desde el momento en que un trabajador o trabajadora realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, cuanto menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio en base a los subniveles establecidos para cada grupo profesional.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será informada a la Comisión Paritaria.

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel y/o por la asunción del desarrollo estratégico de las distintas áreas de actividad de la entidad.

Funciones: Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos o puestos de Coordinación Estratégica.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la entidad valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupos Clasificación profesional	Subniveles	Puestos	Nivel salarial
Grupo 0.	0.1	Dirección General.	Nivel 0.
		Dirección de Área.	Nivel 0.
	0.2	Coordinación Territorial.	Nivel 0.
		Coordinación Estatal de área.	Nivel 0.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación. El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a las Direcciones, a las Coordinaciones Territoriales de Delegaciones o a las Coordinaciones Estatales de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones: Consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria o Titulación superior de FP complementada con un mínimo 3 años de experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida. En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos:

- 1.1 A) Coordinación Territorial de Gerencia y de intervención en Delegaciones, Responsables Estatales de Área, de Proyectos, de Programas o Servicios de especial relevancia y Responsables Territoriales de Área.
- B) Direcciones de Centros.
- 1.2 Abogados/as y psicólogos/as con habilitación sanitaria y personal contratado en función de una titulación posgrado.
- 1.3 Referentes Territoriales de Equipo/ Responsable de dispositivos.
- 1.4 Técnicos/as especializados/as.

Dentro del presente grupo profesional se encuadran los anteriores puestos que se corresponden con diferentes niveles retributivos para cuyo establecimiento se ha tenido en cuenta los diferentes factores que intervienen en el desarrollo de su actividad profesional.

Los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1 y 2.

En el nivel salarial 1 se encuadran los subniveles 1 (Coordinación Territorial de Gerencia y de intervención en Delegaciones, Responsables Estatales de Área, de Proyectos, de Programas o Servicios de especial relevancia y Responsables Territoriales de Área y Direcciones de Centros); 2 (Abogados/as, personal técnico asesor, Psicólogos/as con habilitación sanitaria y personal contratado en función de título de posgrado).

En el nivel salarial 2 se integran los subniveles 3 (Referentes Territoriales de Equipo/ Responsable de dispositivos) y 4 (Técnicos/as especializados/as).

Nivel salarial 1.

Subnivel 1.

Coordinación Territorial de Gerencia y de intervención en Delegaciones, Responsables Estatales de Área, de Proyectos, de Programas o Servicios de especial relevancia.

Criterios Generales: El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren elevado grado de autonomía, conocimientos profesionales, y responsabilidades que se ejercen sobre un área específica, sobre el conjunto de proyectos o programas estratégicos de la entidad o Servicios de Especial relevancia y responsabilidad. Parten de directrices generales, debiendo dar cuenta de su gestión a Coordinación Estatal o a Coordinación Territorial.

Funciones: Realizan funciones de gestión y coordinación específica de equipo, con funciones de planificación e implementación de directrices de la entidad orientada a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos específicos del área y participando en la definición de los mismos. Se trata de funciones complejas y que requieren de alta interacción humana, con objetivos definidos y concretos.

Formación: Con Titulación universitaria sin que ésta suponga un requisito imprescindible para postular a puestos de responsabilidad, salvo que así se exija. Con experiencia profesional (mínimo 3 años) en un puesto de igual naturaleza en el sector o en un puesto de CEAR de un grupo o nivel de clasificación inmediatamente inferior y/o formación especializada o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que le habilite para el desempeño.

De manera general y orientativa se enmarcan actividades profesionales que asumen la resolución de problemas diversos y complejos, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales, protocolos de actuación, directrices delimitadas y políticas específicas de gestión.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcados en el nivel 1 salarial.

Responsables Territoriales de Área y Direcciones de Centros.

Criterios Generales: El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre la gestión de un área concreto o de un centro. Parten de directrices establecidas de forma específica en las políticas determinadas para la entidad y/o en el modelo de intervención o en el de gestión del centro, que deberán implementar en su área concreta o en el Centro que dirigen, debiendo dar cuenta de su gestión a la Coordinación Territorial y Estatal o, en el caso de Direcciones de Centro, a los Responsable de Área correspondiente.

Funciones: Realizan funciones de coordinación y gestión específicas de un área o de un Centro, con funciones de supervisión, planificación e implementación de directrices de la Entidad orientada a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados y participando en la definición de los mismos. Se trata de funciones complejas, heterogéneas, que implican responsabilidad de mando y que requieren de interacción humana importante. Con objetivos definidos, con elevado grado de exigencia.

Formación: Titulación universitaria, titulación superior de FP complementada con un mínimo 3 años de experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

Para el puesto de Dirección de centros, en aquellas comunidades autónomas en las que la normativa exija titulación específica para ejercer dicho puesto, la misma será exigible a las personas que postulen a las ofertas del mismo.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcado en el nivel 1 salarial.

Subnivel 2.

Abogados/as, personal técnico asesor, Psicólogos/as con habilitación sanitaria y personal contratado en función de título de posgrado.

Criterios generales: Se trata de puestos que requieren de dominio de competencia técnica especializada, así como de la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos muy especializados.

Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidad técnica alta. El desempeño de las funciones descritas no necesariamente implica mando dentro de la entidad, pero el impacto del ejercicio de su puesto en la entidad es alto, lo que le dota de un nivel de responsabilidad mayor.

Formación: Para estos puestos si se requiere Titulación universitaria, así como título habilitante expedido por centro homologado.

A efectos de retribución, los integrantes de este Subnivel se encuentran enmarcados en el nivel 1 salarial. Dependerán de un/a responsable territorial y de una coordinación territorial, pero se enmarcan en el nivel salarial 1 por la exigencia para el puesto de una titulación habilitante.

Nivel salarial 2.

Subnivel 3.

Referente Territorial de Área y Responsables de Dispositivo.

Criterios generales: Se trata de puestos que requieren de un nivel medio de competencia técnica especializada. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionados con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidad media caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso de su trabajo y sus resultados. Puestos de un nivel de interacción humana medio con experiencia mínima de tres años en puestos similares.

Formación: Normalmente con Titulación universitaria, sin que ésta suponga un requisito imprescindible para el ejercicio de estos puestos.

El desempeño de las funciones puede implicar la necesidad de coordinar técnicamente, que no jerárquicamente, pequeños equipos de trabajo y, cuando así sea, ésta será reconocida por la percepción del complemento salarial que corresponda. Los responsables de los equipos que coordinen técnicamente no dependerán jerárquicamente de estos, recayendo el mando y la consiguiente responsabilidad en profesionales encuadrados en el grupo 1, subnivel 1.

Dependerán de un/a responsable territorial y de una coordinación territorial. Se enmarcan en el nivel salarial 2, sin exigencia de estudios de posgrado y sin mando jerárquico sobre los equipos, lo cual reside en las personas incluidas en los grupos superiores.

Por tanto, a efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcados en el nivel salarial 2.

Subnivel 4.

Técnicos/as especializados/as.

Criterios generales: Se trata de puestos que requieren de competencia técnica especializada. Sus funciones se enmarcan en la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos y acotados.

Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidad técnica que se caracterizan por el desarrollo de actividades profesionales operativas bien determinadas,

con procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso de su trabajo y sus resultados. El desempeño de sus funciones se dirige al cumplimiento de directrices y objetivos definidos por sus responsables inmediatos.

El desempeño de las funciones no implica mando dentro de la entidad.

Formación: Normalmente con Titulación universitaria. En el caso de personas con grado medio o superior de FP, la titulación deberá estar complementada con conocimientos adquiridos y experiencia en su puesto de trabajo mínima de 3 años.

Dependerán de un/a responsable territorial y de una coordinación territorial, de nivel 1 subniveles 1 y 2, respectivamente. La no exigencia de estudios habilitantes o de posgrado y la ausencia de mando jerárquico sobre los equipos conlleva, a efectos de retribución, que los integrantes de este Grupo se encuentren enmarcados en el nivel salarial 2.

Grupos Clasificación profesional	Subniveles	Puestos	Nivel salarial
Grupo 1.	1.1	Coordinación Territorial de Gerencia o de Intervención en delegaciones.	Nivel 1.
		Responsable Estatal de Área, de Proyectos, de Programas o servicios de especial relevancia y singularidad.	Nivel 1.
		Responsable Territorial de Área / Dirección de centro	Nivel 1.
	1.2	Licenciados / Graduados contratados en función de su titulación y habilitación profesional o posgrado, como: abogado/as, personal Tco. Asesor, psicólogo/as, sociólogo/as, etc.	Nivel 1.
	1.3	Referentes Territoriales de Equipo/ Responsable de dispositivos	Nivel 2.
1.4	Trabajadores Sociales, Educadores Sociales, Personal Tco. en Intervención Social, En general personal Técnico: Social, de empleo, de traducción, de Datos, de Incidencia, de Marketing de Comunicación, de Voluntariado, de Proyectos, de Control de Gasto de Personal, de desarrollo de Personal, de Prevención de Riesgos Laborales, de Informática, Personal Técnico Logista, Personal Técnico del área económico financiera y gestión, de Administración Personal, de Programas.	Nivel 2.	

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidad media caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas y que se circunscriben a áreas de especialización profesional. Con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o, en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Con una experiencia en el sector equiparable a la formación o bien con la formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcado en el nivel 3 salarial.

A título orientativo estarían en este grupo profesional:

Grupos Clasificación profesional	Subniveles	Puestos	Nivel salarial
Grupo 2.	–	Integradores, Animadores, Mediadores: Interculturales, Lingüísticos, otros. Dinamizador, Gobernante, Logista, Administrativos, Contables, Administrativo de datos, etc.	Nivel 3.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo técnico y administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente o, en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con una experiencia en el sector equiparable a la formación.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcado en el nivel 4 salarial.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación:

Grupos Clasificación profesional	Subniveles	Puestos	Nivel salarial
Grupo 3.	–	Monitores, Auxiliares Advos, Auxiliar de Mantenimiento, Recepcionistas, Cuidadores, etc.	Nivel 4.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación máxima exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con una experiencia en el sector equiparable a la formación.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran enmarcado en el nivel 5 salarial.

A modo orientativo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación:

Grupos Clasificación profesional	Subniveles	Puestos	Nivel salarial
Grupo 4.	–	Conserje, Auxiliar de Limpieza, Conductor, Ordenanza, Personal de Servicios, etc.	Nivel 5.

El encuadramiento de todos los puestos de trabajo existentes en la organización en cada uno de los grupos y niveles previamente definidos, se desarrollará en una comisión técnica formadas por las partes firmantes del presente convenio, creada a tal efecto, que los establecerá y definirá en un tiempo máximo de 6 meses a partir de la firma del presente convenio, pudiendo prorrogarse este plazo mediante acuerdo entre ambas partes.

En caso de no llegarse a acuerdo en cuanto a la definición y encuadramiento de los puestos de trabajo, se mantendrá la clasificación del presente convenio.

CAPÍTULO V

Jornada y estructura retributiva

Artículo 19. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual será de 1.642 horas. Antes del 31 de enero de cada año, se elaborará el calendario laboral general de la organización.

CEAR establecerá una flexibilidad horaria de una hora en la entrada y la salida, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo recuperarse las horas dentro de la semana laboral. La flexibilidad iniciará su cómputo a partir de la hora de entrada habitual de la persona trabajadora.

Esta flexibilidad podrá ser suspendida excepcionalmente con motivo de reuniones de trabajo, y de formación previamente planificada.

Siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas consecutivas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones se distribuirán de la siguiente manera: 25 días laborables divididos en un máximo de 4 periodos, con un periodo mínimo de 5 días en el caso de que el trabajador deba ser sustituido.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no laborables, exceptuando los servicios cuya cobertura habitual se realiza en dichas fechas. Las personas que por motivos de prestación del servicio deban trabajar estos días los podrán disfrutar en otras fechas y unidos al periodo vacacional. En caso que los días 24 y 31 de diciembre sean sábado y/o domingo, estos podrán ser disfrutados como vacaciones en otras fechas y/o unidos al periodo vacacional.

Antes del día 31 de marzo los coordinadores territoriales y estatales deberán enviar al Área de Recursos Humanos una previsión de las fechas de vacaciones de cada persona trabajadora a fin de garantizar la adecuación de los periodos de disfrute con los periodos de imputación de las subvenciones.

Las personas trabajadoras que una vez establecido su periodo de vacaciones y antes de iniciar el mismo, entrarán en situación de incapacidad temporal (en adelante IT), pospondrán su disfrute hasta el alta, y conjugándolas con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

Las vacaciones podrán disfrutarse, como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En aquellos supuestos en los que exista discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador/a un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los

supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo.

La aprobación de las vacaciones deberá de tener en cuenta que, en cualquier servicio, área o programa deberá quedar garantizado el cumplimiento de los plazos marcados por la administración o cualquier otra entidad financiadora para la presentación de datos y/o documentos, respetando la elección marcada por la parte del trabajador/a y recogida en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

a) Salario base: los incrementos salariales quedarán vinculados a los incrementos acordados en el marco del Convenio colectivo único para el personal laboral de la administración general del Estado siempre que el índice sea positivo.

b) Complementos salariales.

c) Otras percepciones compensatorias.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

Salario Base:

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Siempre que el financiador lo permita, el salario se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I. El importe de estas pagas extras equivaldrá, de forma prorrateada a los 6 meses que correspondan, a la cuantía que se perciba en 1 mes en concepto de salario base y el complemento personal de antigüedad.

Las pagas extraordinarias, siempre y cuando se cumpla lo establecido en los párrafos anteriores, se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

A las personas trabajadoras que cesen, ingresen en CEAR, o se reincorporen tras una excedencia no retribuida en el transcurso del año se les abonará la parte proporcional, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

En el caso de cambio de grupo profesional la paga extraordinaria correspondiente se devengará el día del cese y en la parte proporcional al tiempo de servicio.

En caso de necesidad o interés común, por acuerdo entre las partes se podrán prorratear en doce mensualidades, siempre que dicho prorrateo pueda ser incluido de este modo en la subvención a la que va imputado el salario y siempre que no signifique pérdida de poder adquisitivo.

Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Personales.

1.1 Complemento «ad personam».

Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran

venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

1.2 Complemento Salarial Personal.

Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio.

1.3 Complemento de antigüedad o experiencia.

Todas las personas trabajadoras de CEAR con una antigüedad en CEAR de tres años tendrán derecho a percibir la cantidad mensual detallada en el siguiente cuadro. El importe de cada trienio se hará efectivo a partir del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años efectivos.

Tendrán derecho a percibir la cantidad mensual establecida en la siguiente tabla:

Bruto anual - Euros	Bruto mensual (catorce mensualidades) - Euros
387,94	27,71

2. De puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

Corresponde exclusivamente a los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario, quienes podrán disfrutar de un complemento de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, calculándose la compensación económica a satisfacer en base al 25% del de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Los trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso, este complemento devengará por un 15% del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los trabajadores afectados, antes del comienzo de los mismos.

2.3 Complemento salarial de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

A. El complemento salarial de responsabilidad.

Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en servicios, áreas, dispositivos o centros gestionados por la entidad.

Este complemento teniendo en cuenta el mapa actual de puestos lo percibirán los siguientes puestos de trabajo:

- Direcciones.
- Coordinación Estatal de área.
- Coordinación territorial.
- Responsable Estatal de Área, de proyectos, de programas o servicios.
- Responsable territorial de área.
- Dirección de centro.
- Responsables de dispositivo.
- Referentes de equipo.

En las siguientes tablas se establecen los niveles retributivos de responsabilidad atendiendo al número de trabajadores/as a cargo y del número de plazas a cargo, para las personas que ocupen puestos como:

- Coordinación Estatal (AR1).
- Coordinación Territorial (AR1, AR2, AR3).
- Responsables de Servicios/Áreas (AR, AR2, AR3).

Se asignará por tramos de personas bajo su responsabilidad.

- Coordinaciones Territoriales, respecto a personas trabajadoras de su delegación:
 - AR3: Hasta 10 personas bajo su responsabilidad.
 - AR2: De 11 y hasta 19 personas bajo su responsabilidad.
 - AR1: De 20 personas en adelante bajo su responsabilidad.
- Responsables de área / servicio.

N.º trabajadores a cargo	P Responsabilidad
Hasta 10.	AR
De 11 a 19.	AR3
De 20 en adelante.	AR2

– Responsables de dispositivos de acogida y direcciones de centro:

Plazas a cargo	P Responsabilidad
Hasta 20 plazas.	A3
De 21 a 50.	A2
De 51 en adelante.	A1

– Referentes:

N.º trabajadores a cargo	P Responsabilidad
Hasta 10.	A3
De 11 a 19.	A2
De 20 en adelante.	A1

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según la siguiente tabla adjunta.

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
1	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
2	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.638,12	1.540,92	1.174,16	733,87
3	0	0	0	0	1.260,72	960,74	600,48
4	0	0	0	0	1.033,32	0	0

B. Complemento Salarial de Coordinación.

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por 3 personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Para el complemento de Coordinación se establece las siguientes cuantías:

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
1	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
2	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.638,12	1.540,92	1.174,16	733,87
3	0	0	0	0	1.260,72	960,74	600,48
4	0	0	0	0	1.033,32	0	0

C. Complemento salarial de Proyecto.

A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir

determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o coincidente con la misión de la entidad.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales según la siguiente tabla:

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
G0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1847,40	1.407,26	879,74
G1.1	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.955,28	1847,40	1.407,26	879,74
G1.2, G1.3, G1.4	200	200	200	200	200	200	200
G2	0	0	0	0	0	0	0
G3	0	0	0	0	0	0	0
G4	0	0	0	0	0	0	0

D. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

A todos los efectos, la denominación de este complemento es el de «Complemento de responsabilidad», donde se encuentran incluidos el de coordinación y proyecto.

3. De cantidad o calidad de trabajo.

Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1 Complemento por Guardia y/o Expectativa.

El plus será susceptible de aplicar a quienes estén en situación de guardias y/o expectativa, teniendo la persona trabajadora que estar localizable en todo momento, disponer del teléfono móvil de la entidad u otro medio de localización durante un periodo de tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizarán en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y períodos determinados que se encuentran en situación de guardia y expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25% de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia y/o expectativa será de carácter voluntario, no obstante si el número de personas que aceptase el servicio fuese inferior al requerido, la dirección de la entidad conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, acordarán una solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio, igualmente será de libre elección para las personas trabajadoras mayores de 55 años, personas que se encuentren en estado de gestación o aquellas que tenga hijos menores de 12 años.

El calendario de guardia y/o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos 1 semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

La compensación económica será equivalente al diez por ciento del salario base del grupo profesional al que se pertenezca y se generará única y exclusivamente cuando la persona trabajadora esté en situación de guardia y/o expectativa.

Para el cómputo de la jornada de los trabajadores sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, aquel en el que la persona trabajadora se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el que la persona trabajadora se encuentra fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del ET y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35 ET.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria y de 2 horas de descanso si son realizadas en sábados, domingos, festivos y nocturnidad. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el periodo de vacaciones.

3.2 Complemento de Plena Dedicación.

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente al 10% del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo.

Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

El presente complemento se sumará al complemento de disponibilidad horaria en aquellos supuestos en los que se supere el porcentaje de jornada recogido en el mismo. En todo caso se respetarán los periodos de descanso legalmente establecidos.

3.3 Plus de disponibilidad horaria.

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de los servicios en régimen de flexibilidad horaria, debido a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1. Complemento de disponibilidad horaria A) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios en horarios distintos de los ordinarios afecte

hasta un diez por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.

2. El complemento de disponibilidad horaria B) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios en horarios distintos de los ordinarios afecte hasta un veinte por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de disponibilidad horaria durante el periodo de tiempo de la modalidad A o B respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de disponibilidad horaria de las modalidades «A1, A2 o A3» O «B1, B2 o B3», según que la prestación de los servicios afecte a una tercera parte, la mitad o las dos terceras partes de domingos o festivos respectivos.

Este complemento lo podrán devengar aquellas personas trabajadoras que no tengan derecho a percibir los complementos de turnicidad, nocturnidad y/o trabajo en fines de semana y festivos, recogidos en el presente convenio, que emanan del convenio de intervención social, y que en cualquier caso tendrán prevalencia sobre el complemento de disponibilidad horaria.

3.4 Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias de fuerza mayor de carácter obligatorio. Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la no realización de horas extraordinarias salvo que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otra análoga cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros.

Horas extraordinarias de carácter voluntario. Necesarias por periodos punta de trabajo o circunstancias puntuales, cuando dichos periodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad.

Modo de compensación. Las horas extraordinarias ya sean de carácter obligatorio o voluntarias deben ser previamente identificadas y notificadas al respectivo coordinador Territorial y/o Estatal, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y veinte minutos de descanso en horario laboral si son realizadas de lunes a viernes, y con dos horas de descanso si son realizadas en sábados o domingos. El disfrute de dichas horas se realizará siempre en coordinación con los respectivos equipos de coordinación y siempre que se garantice la prestación del servicio, conforme a lo estipulado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Otras percepciones compensatorias:

4.1 Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Dentro de este complemento se incluirá el de trabajo en sábados, domingos y festivos que percibirán quienes realicen su jornada de trabajo habitual en sábados, domingos y/ o festivos, y percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Si por razones excepcionales y/o por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la entidad vendrá obligada a compensar con un día de descanso y excepcionalmente cuando esto no sea posible, en base al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, la entidad abonará a la persona trabajadora el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75%.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Si por razones excepcionales o necesidades del servicio no se disfruta el descanso semanal correspondiente, este se ha de compensar siempre con descanso alternativo dentro de un periodo de 14 días según lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador.

4.2 Complemento por festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de 2 horas por cada hora trabajada.

Para los casos de aquellas personas trabajadoras contratadas para trabajar sábados, domingos y festivos, no se les abonaría ni compensaría en este sentido, ya que en sus contratos ya se les incluye complemento por dicho horario.

Artículo 22. *Cobro durante el periodo de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el 100% de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementará la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el 100% de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

No obstante lo anteriormente establecido, en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10% del total de los trabajadores de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80% de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

CAPÍTULO VI

Teletrabajo

Artículo 23. *Marco Normativo.*

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la entidad, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y en el presente artículo.

Artículo 24. *Voluntariedad y reversibilidad.*

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente capítulo.

La decisión de teletrabajar será reversible para ambas partes.

La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

Por parte de la entidad podrá producirse la reversión cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas, cambios en los resultados de la evaluación de riesgos laborales o cambios en el puesto de la persona que teletrabaja cuando su nueva actividad no pueda ser desarrollada en la modalidad de teletrabajo o no pueda hacerse de la misma manera. Igualmente, deberá comunicárselo a la persona teletrabajadora con un preaviso de 30 días naturales.

Artículo 25. *Condiciones de implantación.*

1. Prestación del trabajo.

Las personas trabajadoras de CEAR podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total.

La viabilidad de esta solicitud será valorada por la coordinación o persona responsable del Área al que pertenece atendiendo a criterios objetivos, técnicos y organizativos.

Una vez analizados estos criterios y, únicamente en el caso de que la coordinación o persona responsable de la persona trabajadora estime la imposibilidad del desempeño de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, deberá recoger por escrito las causas que motivan su decisión y ponerlo en conocimiento del Área de Personas. A estos efectos, la entidad tiene en cuenta que la presencialidad para el desarrollo de determinadas funciones y tareas en los distintos puestos de trabajo, aporta un valor añadido al desarrollo laboral y al de la propia persona trabajadora.

Por ello, es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento. De esta forma, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La persona teletrabajadora continuará prestando sus servicios en la misma categoría y con las mismas funciones que realiza presencialmente.

2. Jornada y horarios.

La jornada diaria y periodo de descanso serán los establecidos por Convenio para cualquier persona trabajadora de CEAR y, por tanto, no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial.

El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y sin diferenciación entre el teletrabajo y el trabajo presencial.

3. La modalidad de prestación quedará determinada en función de la naturaleza del puesto.

Para determinar el número de días a la semana en que la persona trabajadora puede acogerse a realizar su jornada en la modalidad de teletrabajo, se establecen los mismos en función de la siguiente categorización:

La modalidad de prestación presencial obligatoria lo será para los puestos de: personal de servicios, limpieza y mantenimiento, recepción y consejería.

Categoría A. Modalidad presencial con flexibilidad para teletrabajar un día a la semana, siempre que ello sea posible y así lo valore la persona responsable: monitores y personal técnico que deban realizar acompañamientos y traslados, principalmente.

Categoría B: Modalidad semipresencial con atención directa. Se establece a modo de ejemplo los siguientes: técnicos de intervención, directores de centro, responsables y

referentes de áreas de intervención con usuarios/as y personal de apoyo relacionado con este personal técnico, como personal técnico y administrativo.

Categoría C: Modalidad semipresencial con actividades dirigidas a instituciones, ciudadanía y medios de comunicación. Direcciones, Coordinaciones Estatales y Coordinaciones Territoriales, responsables y técnicos que no realicen intervención con usuarios/as.

Categoría D: Modalidad semipresencial para gestión sin atención directa. Se establece a modo de ejemplo: responsables, técnicos y administrativos de gestión de apoyo estructural no vinculados a intervención.

Categoría E: Modalidad semipresencial para equipos con menores necesidades de asistencia presencial. Establece a modo de ejemplo: responsables, técnicos y administrativos de datos y procesos.

Para cada categoría se establecen los siguientes días en modalidad de teletrabajo:

- Categoría A: Un día a la semana.
- Categoría B: Una semana un día de teletrabajo y la siguiente dos, alternándose.
- Categoría C: Dos días a la semana de teletrabajo.
- Categoría D: Máximo tres días a la semana de teletrabajo.
- Categoría E: Máximo cuatro días a la semana.

Las partes acuerdan que, aunque no se llega al 30% establecido en el Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, para la consideración de teletrabajo cuando se fija un día por semana, esta regulación también tendrá esa consideración a todos los efectos.

4. Flexibilidad.

La persona trabajadora sujeta al modelo de teletrabajo, deberá tener flexibilidad de cambio puntual y excepcional de los días por otro en la misma semana si ello fuera necesario y siempre justificado por necesidades del servicio, de reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación...

Todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias y de fuerza mayor, sea necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la persona responsable porque es imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas.

5. Medios, equipos y herramientas.

CEAR pondrá a disposición de las personas que puedan optar a la modalidad de teletrabajo, un ordenador portátil, y conexión telefónica a través de software en el propio portátil. La no posibilidad, por parte de CEAR, de dotar de estos recursos, puede ser causa de denegación de la solicitud de teletrabajo.

El uso de este recurso se limita exclusivamente a la actividad laboral sin que esté permitido, en ningún caso, y sin ninguna excepción, el uso personal o privado del mismo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales entregados.

6. Compensación de gastos.

CEAR abonará a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos (ADSL, electricidad, calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo y en base a una cuantía que se fija en 40 € al mes por el 100% de la jornada en teletrabajo.

Durante la vigencia del presente convenio la citada cantidad se incrementará en el mismo porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (IPC).

7. Servicio de apoyo al teletrabajo.

Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas.

Artículo 26. Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo.

1. Igualdad de derechos.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que si prestasen sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la entidad, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

2. Derechos de información, participación, formación y promoción.

La entidad entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT) la relación de personas que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo», excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo, tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. La entidad garantizará dicha formación y el derecho de promoción profesional debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

3. Derechos colectivos y sindicales.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello CEAR facilita un correo corporativo para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas.

La organización estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

4. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del ET.

CEAR deberá garantizar esta desconexión para asegurar el descanso efectivo de las personas trabajadoras limitando el uso de todos los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de descanso y vacaciones, desarrollando una política interna para definir las normas y mecanismos básicos que garanticen este derecho, así como acciones de sensibilización del personal para evitar el riesgo de fatiga informática.

En este sentido, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender a estos medios tecnológicos para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se encuentre acogido al régimen de guardia y expectativa o plena dedicación.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

5. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales.

El teletrabajo sobrevenido se producirá siempre que por la administración se activen protocolos sanitarios, de contaminación o de otra índole, por los que se obligue al confinamiento de la población.

La entidad comunicará a las personas trabajadoras, con la anticipación que le sea posible, la aplicación del teletrabajo sobrevenido.

En todos estos casos, será de aplicación automática la compensación de gastos establecida en el apartado 25.6, calculado en proporción a los días que dure el confinamiento.

6. Teletrabajo puntual.

Será aquel que no suponga continuidad del teletrabajo en el tiempo y que éste motivado por causas relativas a necesidades de proyectos o trabajos, y a circunstancias personales de conciliación de la vida laboral y personal. Esta modalidad deberá ser solicitada y autorizada por el Coordinador/a Territorial o Estatal (en el caso de las/os profesionales de los servicios centrales de la entidad), así como por el Director/a de área, si no contara esta/e profesional con la figura de supervisión citada en primer lugar. La persona trabajadora deberá registrar dicho teletrabajo en la hoja registro de herramienta de Gestión de Presencia. Esta notificación será realizada con un día de antelación o, si esto no fuera posible por una causa justificada, al menos deberá quedar notificado en la hora de entrada habitual de la persona trabajadora. Se informará con una periodicidad semestral a la RLT de las personas acogidas a esta modalidad.

Esta modalidad será incompatible con la de teletrabajo ordinario, y no dará lugar a compensación alguna.

7. Derechos de las personas con discapacidad con movilidad reducida.

Las personas trabajadoras con dificultades o necesidades especiales de movilidad, tendrán un derecho preferente para acogerse a la modalidad de teletrabajo cuando su

puesto sea susceptible de acogerse a esta modalidad. Todo ello, sin perjuicio de que los centros de trabajo estén adaptados a las necesidades de estas personas.

8. Prevención de riesgos laborales.

Las personas que realicen teletrabajo tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo a las políticas de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo. En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad.

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

La entidad adoptará las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, en especial aquellos vinculados con esta forma específica de organización.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor profesional en esta modalidad deberán atender, respetar y aplicar correctamente y en todo momento mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a las medidas preventivas establecidas para esta modalidad.

9. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor bajo la modalidad de teletrabajo, habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte de las personas responsables o direcciones oportunas, y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

Las personas trabajadoras suscribirán un compromiso de su observancia en los mismos términos que se exige en el desarrollo de sus funciones presenciales.

En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección de datos y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo, y la propia intimidad de la persona trabajadora.

Entre las distintas medidas de seguridad adoptadas por CEAR que se hallan recogidas en el Documento de Seguridad señalamos a los efectos de este acuerdo las siguientes:

- Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por CEAR y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.
- Uso de redes wifi privadas, en ningún caso públicas
- Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por CEAR, así como precaución en el transporte y traslado de los mismos.
- Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.
- Los móviles de CEAR pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.
- Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.

- No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive.
- Se ha de poner en conocimiento de CEAR, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado de conformidad con el Protocolo de nuestra organización, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se podrá efectuar dentro del mismo grupo profesional y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, sin limitación de la pertenencia al área funcional.

En caso de realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes con el grupo profesional, solo se podrá realizar si existen razones técnicas u organizativas justificadas y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección de CEAR deberá notificar su decisión y razones de esta a la representación legal de las personas trabajadoras. La persona trabajadora tendrá derechos a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de asignación de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la remuneración previa.

Una vez ejercida la movilidad funcional, no tendrá lugar argumentar causas de despido objetivo la falta de adaptación, ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de dicha movilidad funcional.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

Deberá estar motivada por razones económicas, técnicas y organizativas que la justifiquen. La dirección de CEAR deberá cumplir la normativa legal vigente para tales efectos.

CAPÍTULO VIII

Permisos retribuidos, políticas de conciliación y excedencias

Artículo 29. *Permisos retribuidos y no retribuidos.*

1. Permisos retribuidos.

1.1 Las personas trabajadoras de CEAR previo aviso y presentación de justificante, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 5 días de libre disposición no acumulables al periodo vacacional, pero sí acumulables entre ellos.

b) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación que se podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. En caso de no disfrutarse inmediatamente antes o después de la formalización del matrimonio o registro de parejas de hecho, las fechas deberán coordinarse con el/la responsable para garantizar el buen funcionamiento del servicio.

Este permiso se disfrutará en días naturales, a partir del primer día laborable.

c) 4 días laborables en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a y 3 días laborables en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad, o parejas de hecho, o en caso demostrable de dependencia o convivencia. En el supuesto que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, y superior a 180 Kilómetros, el plazo se ampliará en 2 días. En los casos de hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad grave, o accidente, el trabajador o trabajadora podrá fraccionar dicho permiso o disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure la situación que lo genera y hasta los 8 días después del alta hospitalaria o dentro de los 10 días naturales contados a partir del día que se produzca el hecho causante. En todo caso estos días podrán ampliarse descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del presente convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

– Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales.

– Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

– Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la organización pasar la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado de excedencia forzosa del presente convenio.

– El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica en la jornada laboral, dependiendo de la duración y relevancia de la consulta o prueba médica, para la persona trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

– Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual de las personas trabajadoras de CEAR.

f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

1.2 Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Así mismo, tendrán igual derecho las personas trabajadoras de CEAR cuyas parejas se encuentren embarazadas. En el caso de que ambos progenitores/as fueran personal laboral de CEAR, el permiso se extenderá a ambos/as y tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

1.3 Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

1.4 Cuando se necesite permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá la persona trabajadora optar por la noche anterior o posterior.

1.5 A todos los efectos, las personas convivientes serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

2. Permisos no retribuidos.

2.1 Permiso no retribuido de Licencia sin Sueldo.

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar en no más de 2 ocasiones por año, hasta un máximo de 30 días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un periodo de 3 días, y se unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos y vacaciones.

Deberá ser concedido a la persona solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no suponga un perjuicio en el disfrute de vacaciones de miembros de hasta 3 personas de un mismo equipo y por tanto que pueda suponer un descubierto en el servicio del área al que pertenece, y a condición de que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal en cada delegación de más de 40 trabajadores/as. Para las delegaciones de menos de 40 trabajadores/as serán dos quienes simultáneamente podrán disfrutar de este permiso.

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria, no serán de aplicación los 15 días de preaviso.

2.2 Permiso no retribuido Especial.

El personal de la entidad podrá solicitar un permiso especial no retribuido de 15 días laborables a 3 meses para el cuidado de familiar hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad por enfermedad grave* o supuestos especiales a valorar.

No se exigirá antigüedad para solicitarlo y se podrá solicitar una vez al año.

* Enfermedad Grave: Se propone establecer unos criterios generales para su delimitación y que podrían ser:

- a) Si ha requerido intervención quirúrgica u hospitalización y que requiera posteriormente cuidados permanentes o especiales por encontrarse dicha persona impedida en el domicilio de la persona trabajadora.
- b) Si requiere de asistencia por no valerse por sí mismo/a.
- c) Enfermedades terminales.

Este permiso podrá encadenarse con periodo de vacaciones + días de asuntos propios + licencia sin sueldo (3 meses) + excedencia cuidado de familiar (hasta tres años).

Artículo 30. *Políticas de conciliación laboral, personal, familiar y de fomento de la corresponsabilidad.*

1. Reducción de jornada por lactancia.

«Si dos personas trabajadoras de esta entidad ejercen el derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito. Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso en 25 días laborables por lactancia, nacimiento, o supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.»

2. Permisos por nacimiento y cuidado del/de la menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Este permiso podrá ser ampliado por voluntad de la persona trabajadora hasta 2 semanas más, si bien esta ampliación tendrá consideración de permiso no retribuido.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección de CEAR con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en este convenio.

El trabajador o la trabajadora podrá solicitar jornada continua para cuidado de hijos e hijas menores de tres años en aquellos espacios y centros de trabajo en que se trabaje jornada partida.

3. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de 14 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y que dependa directamente de la persona trabajadora, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella dentro de su jornada ordinaria, dicha reducción podrá ser diaria, semanal o mensual. Dicha dependencia deberá estar debidamente acreditada.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción dentro de su jornada ordinaria se realizará tras la comunicación de la persona trabajadora a la dirección de CEAR, atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadoras

4. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años, pudiendo acumularse dicha reducción en jornadas completas.

Artículo 31. *Adopción y acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la entidad, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos que este artículo recoge.

Artículo 32. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá, cuando imposibilite la asistencia al trabajo, por:

- a) Designación o elección para un cargo público representativo.
- b) Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de 5 días. Si durante la situación de excedencia la vacante es cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

2. Excedencia especial para atender a familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años por atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, no desempeñe actividad retributiva y que dependa de la persona trabajadora, dicha situación deberá estar debidamente acreditada, por informe médico.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando, iniciándose de cero el cómputo.

Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

Esta excedencia computa para la antigüedad y se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de 5 días.

Si durante este periodo de excedencia para atender a familiares, la persona trabajadora desempeñase otro puesto de trabajo fuera de CEAR, automáticamente se entenderá dicha excedencia como voluntaria y quedará regida por lo establecido en la normativa legal vigente para las excedencias voluntarias.

3. Excedencias especiales para realización de misiones/cooperación o perfeccionamiento profesional.

Las excedencias especiales se podrán conceder a personas trabajadoras con una antigüedad de 4 años en CEAR y tanto para realizar misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones legalmente constituidas o bien para su perfeccionamiento profesional, entendido éste como un conjunto de actividades curriculares orientadas a la actualización de aspectos específicos de áreas avanzadas del conocimiento, aplicables directamente a la práctica profesional y a su puesto de trabajo. Su objetivo se orienta esencialmente a replantear conocimientos, renovar

conceptos, destrezas y procedimientos aplicables al área de su desempeño. Pueden ser estudios que conducen a la obtención de un Diploma de Perfeccionamiento Profesional y son susceptibles a reconocimiento de créditos académicos en los programas de estudios de postgrado conducentes a grado académico.

Esta excedencia no podrá ser superior a dos años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante el tiempo legal de duración de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No computará a efectos de antigüedad y se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita, sobre la aceptación o no, por parte de la organización en el plazo de 5 días.

4. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos 3 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de 5 días.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el/la excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en su cómputo total.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

Las excedencias concedidas antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se mantendrán en las condiciones pactadas.

Artículo 33. *Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, la persona trabajadora deberá notificar por escrito su incorporación 30 días antes de la finalización del periodo de excedencia.

La dirección de CEAR deberá ratificar, por escrito, a la persona excedente la fecha de reincorporación.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

El incumplimiento del procedimiento de reincorporación o de la incorporación de la persona excedente en la fecha autorizada se considerará a todos los efectos como una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora excedente.

CAPÍTULO IX

Formación

La dirección establecerá un plan de formación bienal que contendrá la formación obligatoria, la financiada por fondos propios y la bonificada, que se trasladará anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de proporcionar a la plantilla una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y de mejora de la eficacia y eficiencia de CEAR. La representación legal de las personas trabajadoras de CEAR, participarán en la presentación de alternativas o propuestas al respecto.

Artículo 34. *Derechos a la formación y promoción profesionales.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del ET, y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la entidad en el marco del Plan de formación, sindicatos u otros organismos, y siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La entidad y la RLT reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad.

La formación y capacitación, con independencia de su naturaleza será ofrecida sin discriminación de ningún tipo. Desde la entidad y la RLT se propondrán criterios y sistemas que así lo garanticen.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación, favorecer el desarrollo profesional y la integración de las personas trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular sistemas de reconocimiento y promoción, y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la entidad, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de desarrollo de las personas y su promoción.

Las acciones formativas por disposición legal o que se clasifiquen por la dirección como reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada laboral. En caso de organizarse la formación fuera de la jornada ordinaria, estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y serán compensadas con tiempo de descanso equivalente a horas extras.

La formación profesional en CEAR se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Dar respuesta a las necesidades formativas de CEAR y de sus trabajadores y trabajadoras, contribuyendo a la mejora de la eficacia y eficiencia para el cumplimiento de la misión de la entidad.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación técnica, así como su desarrollo profesional y personal.
- Proporcionar a la plantilla el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto y en el mercado de trabajo.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la entidad, permitiendo la adaptación continua a los cambios generados en el contexto de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras especializándoles en sus diversos grados, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales, no estando obligada la entidad a ofrecer apoyo a su financiación.
- En el caso de que una modificación normativa exigiera una titulación habilitante distinta a la prevista inicialmente para un puesto de trabajo determinado, CEAR dará facilidad para adquirir la titulación necesaria a las personas que ya vinieran ocupando ese determinado puesto.

En caso de no ser posible la obtención de dicha titulación por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, la entidad pondrá todos los medios disponibles en ese momento para su recolocación

– Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para la prevención de los riesgos laborales.

– Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas usuarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la entidad.

Los principios de la formación profesional en CEAR son:

- Corresponsabilidad.
- Proactividad.
- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Flexibilidad.
- Calidad y evaluación continua.
- Eficiencia en la gestión de recursos.
- Transparencia.
- Promoción.
- Desarrollo profesional.

Artículo 35. *Derechos y deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

La persona trabajadora en CEAR tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la entidad, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la entidad, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

d) Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos y criterios de selección exigidos en la correspondiente convocatoria. A igual cumplimiento de los requisitos y criterios tendrán preferencia en la asistencia a cursos las trabajadoras y trabajadores que acumulen menos horas formativas.

e) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la entidad tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la entidad, acumulables por un período de hasta cinco años.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la entidad a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

En todos los casos contemplados en el presente apartado, la dirección de la entidad podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de las personas interesadas. La falta de esta asistencia con carácter reiterado

y no justificado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

f) El Permiso Individual de Formación (P.I.F.) es un permiso autorizado que concede la entidad a sus trabajadores y trabajadoras para realizar durante su jornada laboral formación dirigida a la obtención de una acreditación oficial, incluidos títulos y certificados de profesionalidad, siendo éste un derecho que tienen toda la plantilla, y una oportunidad para la entidad. En este caso no se bonifica el coste de la acción formativa, sino los costes salariales correspondientes a las horas laborales que la persona trabajadora invierta en su formación, en función de la normativa de aplicación.

La entidad pondrá todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 36. *Principios generales.*

CEAR cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas Delegadas de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el art. 68 e) del ET y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 37. *Servicios de Prevención.*

La entidad deberá contar con un servicio de prevención propia o ajena, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

1. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los/as trabajadores y trabajadoras.
2. Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
3. Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
4. Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
5. Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 38. *Vigilancia de la Salud.*

La organización garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los/as mismos/as

puede constituir un peligro para el mismo, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 39. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

La entidad garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 40. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 41. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, la entidad garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los/as trabajadores/as el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los/as delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as Delegados/as de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 42. *Participación del Personal en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).*

1. Delegados/as de prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as Delegados/as de Prevención.

La entidad deberá facilitar a los/as Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los/as Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del ET, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad.

2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

3. Prevención contra el acoso moral.

CEAR dispondrá de un protocolo, donde se definan las pautas que nos permitirán identificar una situación de Acoso Moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas trabajadoras. El procedimiento de actuación en CEAR debe desarrollarse bajo los principios de inmediatez, confidencialidad, credibilidad y debe garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de este tipo de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas trabajadoras denunciadas.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

CEAR cumplirá las disposiciones que sobre esta materia estén recogidas en la Legislación vigente.

Artículo 43. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del ET se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la entidad, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y a los Delegados y Delegadas Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del ET y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la entidad, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, con las particularidades que prevé el artículo 19 del ET y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados y delegadas de prevención.

5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 10.1 de la LOLS. Su instalación será llevada a cabo por la entidad, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de la RLT la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en la entidad.

6. La entidad facilitará a los comités de empresa, delegados y delegadas de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en la entidad.

Artículo 44. *Asambleas.*

Las personas trabajadoras de la entidad o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la entidad que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la entidad, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la entidad las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

Artículo 45. *De los sindicatos y de los delegados y delegadas sindicales.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutoras válidas, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la entidad. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la RLT.

A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la entidad que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

En la entidad o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de cien personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los

Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado o Delegada Sindical elegido/a por y entre sus afiliados y afiliadas en la entidad o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado y Delegada Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la entidad y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la entidad, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados y delegadas a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de entidad.

Los delegados y delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados y delegadas sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los/as miembros de los Comités y delegados y delegadas de personal, optando el sindicato en el ámbito de la entidad, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la entidad en los siguientes términos:

Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la entidad, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos o incluidas en la bolsa de horas, –incluyendo a toda la RLT cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno/a, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios: el límite máximo de horas que una persona representante puede acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual, y cada representante debe mantener un crédito mínimo de 8 horas al mes que no podrán ser objeto de cesión.

En el ámbito de la entidad podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

Artículo 46. *De los Comités de Empresa.*

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal. Deberá notificarse a la entidad, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de entidad podrán acordarse criterios de acumulación, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la RLT y la Dirección de CEAR.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos y las mismas a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinarioArtículo 47. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de CEAR podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

– La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.

– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante dos días o más al mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

– La desatención y falta de corrección en el trato con las personas usuarias y con el resto de las personas de la entidad.

– La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, pudiendo derivar en perjuicio grave para la entidad, las personas usuarias u otras personas trabajadoras.

– No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras de la entidad o de las personas usuarias.

– La utilización de los medios informáticos propiedad de la entidad (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

b) Faltas graves:

– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 al mes.

– La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

– Emplear herramientas y material de CEAR para usos propios cuando esto suponga un menoscabo económico para la entidad.

– El incumplimiento en más de una ocasión de las obligaciones desarrolladas por la entidad, conforme al artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

– La dejación de funciones propias del puesto de trabajo más de 2 veces en el transcurso de 1 mes.

– El trato vejatorio a las personas trabajadoras y usuarias, u otras relacionadas con la entidad.

- c) Faltas muy graves:
- El no cumplimiento de instrucciones adoptadas por la dirección que puedan generar un perjuicio a la entidad.
 - Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.
 - Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas usuarias u otras relacionadas con la entidad.
 - Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
 - Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras y usuarias.
 - La dejación de funciones propias del puesto de trabajo de manera reiterada y haya habido amonestación previa.
 - Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
 - Simulación de enfermedad o accidente con el fin de justificar una ausencia.
 - La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias o de sus familias, o de aspectos relativos a la gestión de la actividad propia de la entidad.
 - La prestación de servicios profesionales a las personas usuarias de la entidad a título privado o individual, al margen de CEAR.
 - Apropiarse de objetos, documentos, material, expedientes, etc. de las personas usuarias, de los centros de trabajo de CEAR o del personal que trabaja en ellos.
 - La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
 - El acoso sexual entendiéndose esto como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
 - El incumplimiento de los deberes de concurrencia desleal establecidos en el artículo 15 del presente convenio colectivo.
 - La reincidencia en la comisión de hasta 2 faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
 - Realizar declaraciones en nombre y representación de la entidad sin mandato o instrucción precisa y expresa ante cualquier medio de comunicación o foro institucional.
 - El acoso por racismo, xenofobia, homofobia-bifobia-transfobia-género o cualquier otra razón que vulnere los derechos humanos.
 - El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, de manera intencionada, en materiales, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la entidad.
 - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la entidad o revelar a personas externas a la misma datos de reserva obligada.
 - El incumplimiento de las obligaciones desarrolladas por la entidad, conforme al artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento hayan sobrevenido daños para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 48. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- Por falta leve: amonestación por escrito.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido o despido.

Artículo 49. Prescripciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 50. Tramitación.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la RLT.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, para que por ambas partes y en el plazo de 10 días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos

Transcurrido dicho plazo y aunque la representación legal, la persona trabajadora, o ambas, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Artículo 51. Cancelaciones de expedientes sancionadores.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO XIII

Medidas de carácter social**Artículo 52. Medidas de atención contra problemas de adicciones.**

CEAR con el fin de apoyar a aquellas trabajadoras/es con problemas de adicción, posibilitará las siguientes medidas, siempre que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada, siempre que no afecte al servicio donde está encuadrada, con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso especial sin sueldo, con una duración mínima de un mes, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento.

El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la organización en las mejores condiciones posibles.

CAPÍTULO XIV

Acciones positivas en el acceso al empleo de grupos vulnerables

CEAR, como entidad defensora de derechos fundamentales, reconoce en este convenio reforzar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo. Es por ello que se establecen medidas de acción positiva para paliar la discriminación en el acceso al empleo de colectivos vulnerables, propios del colectivo de atención y cuya finalidad es favorecer el acceso al empleo de estas personas que objetivamente presentan más dificultades para lograrlo.

Artículo 53. *Reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional.*

CEAR consciente de la dificultad de inserción de las personas con diversidad funcional a partir de la publicación de este convenio se compromete a superar la obligación legal del porcentaje del 2% establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes.

CEAR adopta el compromiso de ampliar el porcentaje estipulado normativamente en las contrataciones que se realice, destinando un mayor número de puestos de trabajo a personas con diversidad funcional.

La organización, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Asimismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con diversidad funcional.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio.

ANEXO I**Tabla salarial**

Grupo profesional	Nivel salarial	Bruto anual Salario Base
0	1	30.012,99
1.1/1.2	1	30.012,99
1.3/1.4	2	24.966,97
2	3	21.779,72
3	4	18.869,60
4	5	16.288,08
Antigüedad		387,94

Complemento de disponibilidad

Modelo	Definición	Bruto anual: Grupo 0/1,1 y 1,2 Nivel 1	Bruto Mensual Grupo 0/1,1 y 1,2 Nivel 1	Bruto anual Grupo 1.3 y 1.4 Nivel 2	Bruto Mensual Grupo 1.3 y 1.4 Nivel 2	Bruto anual: Grupo 2 Nivel 3	Bruto mensual Grupo 2 Nivel 3	Bruto anual: Grupo 3 Nivel 4	Bruto mensual Grupo 3 Nivel 4	Bruto anual: Grupo 4 Nivel 5	Bruto mensual Grupo 4 Nivel 5
A	Hasta 10% de la jornada de promedio, no domingos ni festivos.	1.054,20	87,85	946,44	78,87	841,36	70,11	746,76	62,23	695,64	57,97
A1	Hasta 10% de la jornada de promedio y de ella 1/3 domingos y festivos.	1.149,84	95,82	1.032,60	86,05	918,36	76,53	814,68	67,89	758,88	63,24
A2	Hasta 10% de la jornada de promedio y de ella 1/2 domingos y festivos.	1.293,48	107,79	1.161,60	96,80	1.033,08	86,09	916,44	76,37	853,80	71,15
A3	Hasta 10% de la jornada de promedio y de ella 2/3 domingos y festivos.	1.373,40	114,45	1.233,24	102,77	1.096,68	91,39	973,20	81,10	906,60	75,55
B	Hasta 20% de la jornada de promedio, no domingos ni festivos.	2.107,56	175,63	1.892,40	157,70	1.683,12	140,26	1.493,16	124,43	1.391,04	115,92
B1	Hasta 20% de la jornada de promedio y de ella 1/3 domingos y festivos.	2.299,20	191,60	2.064,72	172,06	1.836,12	153,01	1.629,12	135,76	1.517,40	126,45
B2	Hasta 20% de la jornada de promedio y de ella 1/2 domingos y festivos.	2.586,60	215,55	2.322,72	193,56	2.065,80	172,15	1.832,76	152,73	1.707,24	142,27
B3	Hasta 10% de la jornada de promedio y de ella 2/3 domingos y festivos.	2.746,32	228,86	2.466,24	205,52	2.193,24	182,77	1.945,80	162,15	1.812,48	151,04

Complemento de responsabilidad

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
1	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
2	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.638,12	1.540,92	1.174,16	733,87
3	0	0	0	0	1.260,72	960,74	600,48
4	0	0	0	0	1.033,32	0	0

Complemento de coordinación

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
1	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
2	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.638,12	1.540,92	1.174,16	733,87
3	0	0	0	0	1.260,72	960,74	600,48
4	0	0	0	0	1.033,32	0	0

Complemento salarial de proyecto

Grupo profesional	AR1- Coordinaciones bruto anual	AR2- Coordinaciones bruto anual	AR3- Coordinaciones bruto anual	AR-Responsables servicio /áreas bruto anual	Bruto anual A1	Bruto anual A2	Bruto anual A3
G0	3.802,20	3.362,40	2.834,64	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
G1.1	3.178,80	2.811,96	2.371,67	1.955,28	1.847,40	1.407,26	879,74
G1.2, G1.3, G1.4	200	200	200	200	200	200	200
G2	0	0	0	0	0	0	0
G3	0	0	0	0	0	0	0
G4	0	0	0	0	0	0	0